

EFFECTO DEL LIDERAZGO EN EL COMPORTAMIENTO ACTITUDINAL Y DESEMPEÑO LABORAL

Dora Amalia Mayta Huiza^{1,a}; Gloria Vanessa Barrantes Sánchez^{1,b}

RESUMEN

Objetivo: medir el efecto mediador del liderazgo en la relación del comportamiento actitudinal y el desempeño laboral de los trabajadores. **Material y métodos:** estudio observacional de nivel causal explicativa, de diseño transversal, la población de estudio son 40 colaboradores de un establecimiento de salud en Perú; el instrumento son dos encuestas estructuradas y validadas en prueba piloto, mediante el modelo de medida determinado con la técnica del PLS, así como el procesamiento y análisis de los datos. **Resultados:** se presentan en el diagrama del modelo teórico estructural de las variables comportamiento actitudinal, mediado por el liderazgo y desempeño laboral cuyas rutas betas (β) estandarizadas son significativas al nivel de 0.05 de error, demostrándose que existe una relación positiva significativa entre Comportamiento actitudinal y liderazgo y el constructo exógeno explica en un 54.17% el constructo endógeno y la fuerza de relación es moderado (0.439). Por otro lado, también se evidencia que el liderazgo se relaciona positiva y significativa al desempeño laboral, y explica el 42.9% del mismo y la relación es moderado. **Conclusión:** las prácticas positivas de liderazgo en los equipos de trabajo mejoran la gestión de conflictos, las relaciones interpersonales y el desempeño laboral.

Palabras claves: Liderazgo; comportamiento; actitud; desempeño laboral; modelo estructural PLS.

EFFECT OF LEADERSHIP ON ACTUAL BEHAVIOR AND JOB PERFORMANCE

ABSTRACT

Objective: measure the mediating effect of leadership in the relationship between attitudinal behavior and workers' job performance. **Material and methods:** observational study of causal explanatory level, cross-sectional design, the study population is 40 employees of a health establishment in Peru; The instrument is two surveys structured and validated in pilot testing, using the measurement model determined with the PLS technique, as well as the processing and analysis of the data. **Results:** presented in the diagram of the structural theoretical model of the attitudinal behavior variables, mediated by leadership and job performance, whose standardized beta paths (β) are significant at the 0.05 error level, demonstrating that there is a significant positive relationship between Attitudinal behavior and leadership and the exogenous construct explains the endogenous construct by 54.17% and the strength of the relationship is moderate (0.439). On the other hand, it is also evident that leadership is positively and significantly related to job performance, and explains 42.9% of it and the relationship is moderate. **Conclusion:** positive leadership practices in work teams improve conflict management, interpersonal relationships and work performance.

Keywords: Leadership; behavior; attitude; job performance; PLS structural model.

¹ Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, Unidad de posgrado de la Facultad de Administración; Arequipa - Perú.

^a Doctora en Contabilidad.

^b Abogada.

INTRODUCCIÓN

En el Perú, desde los años 1990, las entidades del sector público se han preocupado por ingresar a sistemas de gestión de calidad, donde se realizan cambios importantes en la forma de gestionar dichas entidades, el Ministerio de Salud, fue una de las primeras entidades en implementar el término de "Gerenciar los servicios de salud", lo que significa el uso más razonable de recursos disponibles. En el año 2003, el Ministerio de Salud implementó la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos⁽¹⁾, para mejorar la atención a los usuarios. El estudio se realizó en el Centro de Salud semirural Pachacútec (CS-Pachacútec), que brinda servicios de atención primaria de salud para una población numerosa y concentrada donde se formó un equipo dirigente liderado por el Jefe del establecimiento, quienes se preocupan por brindar servicios de salud con calidad y calidez humana, sin embargo, por causa de los factores circunstanciales externos y las relaciones interpersonales e intrapersonales⁽²⁾, se presentan limitaciones y deficiencias en actividades operativas debido al comportamiento actitudinal de los trabajadores, donde a pesar de tener un clima organizacional con abundantes normas, regulaciones y políticas desde el nivel central y regional; se viven situaciones tensas y conflictivas que trascienden a una atención deficiente, los cuales han motivado nuestro estudio para determinar el efecto medidor del liderazgo en la relación del comportamiento actitudinal y desempeño laboral en el personal del Centro de Salud Semi Rural Pachacútec-Arequipa 2021.

La teoría del comportamiento se ha relacionado con la organización desde 1986 en los estudios de Ajzen y Maden, desde entonces se estudia el clima laboral y el comportamiento organizacional, dentro de estos estudios, se encuentran las variables de relaciones interpersonales e intrapersonales, donde los valores interpersonales o individuales conforman el núcleo de las condiciones y cualidades para decidir por sí solas guían sus conductas hacia sus objetivos^(3,4). Así se identificaron los factores de relación de soporte, reconocimiento, la benevolencia, conformidad, la independencia y liderazgo⁽³⁾, por lo tanto, los valores interpersonales determinan la manera de razonar, emociones, comportamiento y actitud, Gordon en el

año 2005 definió que los "valores interpersonales guían a las personas para su interacción con su medio social, dirigiendo sus pensamientos y estilos propios de actuar. "La actitud de una persona hacia algún objeto constituye una predisposición de su parte para responder al objeto de forma consistente favorable y desfavorable"⁽⁴⁾". La teoría de la conducta se asocia a la teoría de la acción razonada propuesta por Martín Fishbein e Icek Ajzen en 1980, siendo complementaria a su teoría de la acción planificada de 1991 de control conductual percibido, donde se diferencia actitud y conducta, afirmando que la intención es dependiente de "tres elementos: actitud, norma subjetiva y control conductual percibido"⁽⁵⁾". Los trabajadores de CS-Pachacútec siempre toman decisiones complejas debido a la presión social de los usuarios que vienen con muchas limitaciones económicas y la frustración que les genera no poder resolver todos los problemas de salud y deben tomar decisiones y actuar. En relación a los aspectos de la opinión de los demás, la da el equipo, el líder de la organización motiva siempre el cumplimiento de su desempeño laboral, el cumplimiento de normas, planes y metas estructuradas, a nivel nacional y regional (MINSAL, 2021), (000765 - Región Arequipa- Salud, 2021).

Los valores interpersonales se clasifican en seis, de los cuales en el presente estudio son tres valores que tienen relación con mayor importancia con la actividad del personal de salud, como son el Valor de la Benevolencia, la buena intención hacia los demás, la bondad añadida, amabilidad, actitud humana. la Conformidad tiene relación con el comportamiento de los miembros de un grupo social ya que estos cambiarán su comportamiento y actitudes para ser aceptados en las opiniones del grupo. El valor de Reconocimiento, es cuando la persona en base a sus propias cualidades se destaca entre los demás; es cuando se realiza el reconocimiento⁽³⁾.

Sobre El liderazgo transformacional, es una de las habilidades interpersonales básicas de las personas que influye en el desempeño de los trabajadores en la consecución de meta y objetivos, además motiva e inspira a las personas de su entorno hacia propósitos y visión compartida más allá de intereses propios⁽⁶⁾. Un líder transformacional se preocupa por el bien público (comunidad, organización, grupo) y no sólo

por el suyo propio. En este orden, si el jefe del CS-Pachacútec es un líder senior en ambos aspectos, animará a su equipo a afrontar los retos que se le presenten, a la vez que los asesorará en las posibles cuestiones que surjan, ayudándoles en todo lo posible.

Desempeño laboral, los autores clásicos en temas de comportamiento, compromiso organizacional consideran al desempeño como consecuencia de ellos, o variable efecto⁽⁷⁾, por tanto, en el estudio lo consideramos como consecuencia de la variable comportamiento actitudinal y la variable liderazgo transformacional, de lo que se entiende, que sí, el comportamiento actitudinal de los trabajadores son positivas en su desempeño laboral y si el líder influye sobre causas comunes, trabajo en equipo y prioridad en la satisfacción de los usuarios, con los recursos que estén disponibles, se lograrán desempeños laborales importantes. Se considera las dimensiones del desempeño laboral en: a) Cumplimiento de los objetivos y tareas; b) Colaboración y compromiso; c) dependencia laboral; d) Desarrollo personal; e) Vínculos Interpersonales⁽⁸⁾; de los cuales para propósitos del presente estudio, se consideran los indicadores de la dimensión Cumplimiento de los objetivos y tareas, teniendo en cuenta que el objetivo es el reflejo del propósito para que cambie el objeto y a la vez se dé una alternativa de solución al problema suscitado, en donde el trabajador debe tener en claro sus objetivos respecto a sus deberes encomendados, para evitar su ineficiencia y garantizar su Colaboración y compromiso; por otro lado “la intención de colaboración y cooperación con terceros, formar parte de un grupo, trabajar con los demás, como actitud opuesta a la individual o competitiva⁽⁹⁾”.

En el establecimiento de Salud, es fundamental la práctica de esta competencia y debe ser genuina, para el trabajo en equipo dado que sus actividades son en proceso, tareas y objetivos compartidos. Teniendo en claro las variables en estudio, el objetivo del estudio es analizar el efector medidor del liderazgo transformacional en la relación del comportamiento actitudinal y desempeño laboral en el personal del CS-Pachacútec.

MATERIAL Y MÉTODOS

La investigación es observacional, por su naturaleza es básica, de diseño transversal de nivel causal explicativa, donde el propósito es explicar que el modelo comportamiento actitudinal, liderazgo y desempeño son variables relacionadas, además, que el liderazgo puede mediar en el encuentro de acciones favorables hacia logros institucionales y comunes, tiene enfoque cuantitativo, por la necesidad de comprobar el modelo estructural⁽¹⁰⁾ mediante la técnica del PLS., que primero permite medir el modelo de medida de las variables formativas y reflectivas, el que debe lograr fiabilidad de alfa de *Crombach* superior a 0,708 y validez convergente del constructo $\geq 0,708$ y de la varianza extraída media (AVE) $\geq 0,50$ ⁽¹¹⁾; y segundo permite diseñar y medir el modelo estructural de las variable verificando que no tienen colinealidad (VIF < 5), validación del modelo estructural mediante el *bootstrapping* con 5000 iteraciones mediante los coeficientes de (β), (R^2) y (f^2), si estos son $\neq 0$, y finalmente en este caso valora la influencia de la variable mediadora del liderazgo entre las variables compromiso actitudinal y el desempeño^(12,13).

El alcance de la investigación es al CS Pachacútec, una institución pública que brinda servicios de salud en el distrito de Cerro Colorado de la provincia y región Arequipa, ubicada a los 2406m.s.n.m. de altitud, con coordenadas (-16,39415, -71,57308); su ámbito de acción es bastante amplio y popular, con grandes necesidades de salud de su población. La población de estudio está dirigido a todos sus trabajadores con cualquier condición, que son 40 entre profesionales y técnicos de la salud, de los cuales 15 son masculinos y 25 femeninos, su edad fluctúa de 24 a 60 años, los que consideramos que tienen grandes retos en el desempeño de su labor.

Los datos fueron recolectados mediante encuestas estructuradas (30 preguntas bajo escala Likert codificados de 1 a 5), que, en la primera oportunidad fue validada en prueba piloto de 25 trabajadores, lo que permitió hacer los ajustes de indicadores que no están muy implicados con el propósito de la investigación y finalmente, al recoger todos los datos

se vuelve a comprobar la confiabilidad y fiabilidad y tener la seguridad de la validez del constructo.

Evaluación del modelo estructural indicadores de Validez y confiabilidad

El constructo latente de las variables de estudio se muestra en la tabla 1.

Tabla 1. Modelo estructural con efecto mediador de liderazgo entre el comportamiento actitudinal y desempeño laboral.

VARIABLES O CONSTRUCTOS LATENTES	INDICADORES
Comportamiento Actitudinal	CC1, CC2, CC3, CC4, CC5, CC6. CB7, CB8, CB9, CB10, CB11, CB12 CR13, CR14, CR15, CR16
Liderazgo	L26, L27, L28, L29, L30
Desempeño laboral	DL 17, DL18, DL19, DL20, DS21, DS22, DS23, DS24, DS25

Nota: Elaboración propia.

Paso 1: Soporte teórico. Basado en la teoría de la Acción planificada

En la tabla 2 se muestran los resultados del modelo de medida del constructo de variables con efecto mediador, donde las cargas factoriales de los indicadores de la variable comportamiento actitudinal son superiores a 0,654, en su conjunto la confiabilidad con Alfa de Cronbach es 0,957, la fiabilidad compuesta es 0,962 y el AVE es 0,613.

Siguiendo, la carga factorial de los indicadores de la variable desempeño laboral son mayores a 0,683, en su conjunto la confiabilidad con Alfa de Cronbach es 0,940, la fiabilidad compuesta 0,950 y el AVE 0,679. Los indicadores de la variable mediadora Liderazgo, son superiores a 0,812, el Alfa de Cronbach es 0,900, la fiabilidad compuesta es 0,926 y el AVE 0,714, como se puede apreciar todos los indicadores de confiabilidad y fiabilidad son superiores a 0,708, así como el AVE son superiores a 0,50, lo que nos permite afirmar que el modelo de medida del constructo es confiable y válido, para el caso en particular del comportamiento actitudinal, liderazgo

y desempeño laboral de los trabajadores del CS Pachacútec.

Tabla 2. Resultados del Modelo de medida de las variable, dimensiones e indicadores.

Ítems	Carga de los Indicadores	Alfa de Cronbach	Fiabilidad compuesta	Varianza explicada media (AVE)
Comportamiento Actitudinal				
CC1	0,778	0,957	0,962	0,613
CC2	0,839			
CC3	0,756			
CC4	0,761			
CC5	0,683			
CC6	0,703			
CB7	0,820			
CB8	0,654			
CB9	0,704			
CB10	0,883			
CB11	0,891			
CB12	0,859			
CR13	0,835			
CR14	0,848			
CR15	0,777			
CR16	0,673			
Liderazgo				
L26	0,827	0,900	0,926	0,714
L27	0,845			
L28	0,812			
L29	0,896			
L30	0,842			
Desempeño Laboral				
DL17	0,834	0,940	0,950	0,679
DL18	0,683			
DL19	0,917			
DL20	0,832			
DS21	0,854			
DS22	0,800			
DS23	0,764			
DS24	0,885			
DS25	0,826			

Nota: Para posteriores análisis se excluyó los ítems IES5, ASF2, ASA2 y ASP3, por presencia de multicolinealidad. Fuente: Elaboración propia

RESULTADOS

Tabla 3. Características sociodemográficas de la población

Características	Frecuencia	porcentaje
Sexo		
Masculino	15	37,00%
Femenino	25	63,00%
Edad		
24 a 30 años	8	20,00%
31 a 40 años	12	30,00%
41 a 50 años	9	22,50%
51 a 60 años	7	17,50%
Más de 60 años	4	10,00%
Profesión /ocupación		
Técnico en enfermería	7	17,50%
Enfermera	5	12,50%
Médico	6	15,00%
Obstetra	4	10,00%
Odontólogo	4	10,00%
Biólogo	5	12,50%
Farmacéutico	3	7,50%
Nutricionista	1	2,50%
Psicología	2	5,00%
Conductor de ambulancia	3	7,50%

Nota: Elaboración Propia.

Diseño y evaluación del modelo teórico CS Pachacútec

En el gráfico 1 se muestra la representación del modelo teórico del estudio, donde mediante el uso del Software PLS 3.3, el análisis del PLS, muestra los resultados de las cargas factoriales de los indicadores mayores a 0,6⁽¹¹⁾.

El modelo consta de la variable comportamiento actitudinal con 3 variables latentes: conformidad, benevolencia y reconocimiento con 15 indicadores formativos; la variable liderazgo con 4 indicadores formativos y la variable desempeño laboral con 2 variables latentes y 9 indicadores formativos.

El modelo teórico, se utiliza para medir el coeficiente de ruta estandarizado o la relación hipotética de efecto del constructo liderazgo en la relación de los constructos comportamiento actitudinal y desempeño laboral de los trabajadores en la prestación de los servicios de salud en el CS Pachacútec, los que conforman el modelo estructural, donde se mide los Beta estandarizados que representan las relaciones hipotéticas de los constructos y se evalúa la magnitud y dirección de las relaciones⁽¹⁰⁾. La validez del modelo estructural se detalla en la tabla 2.

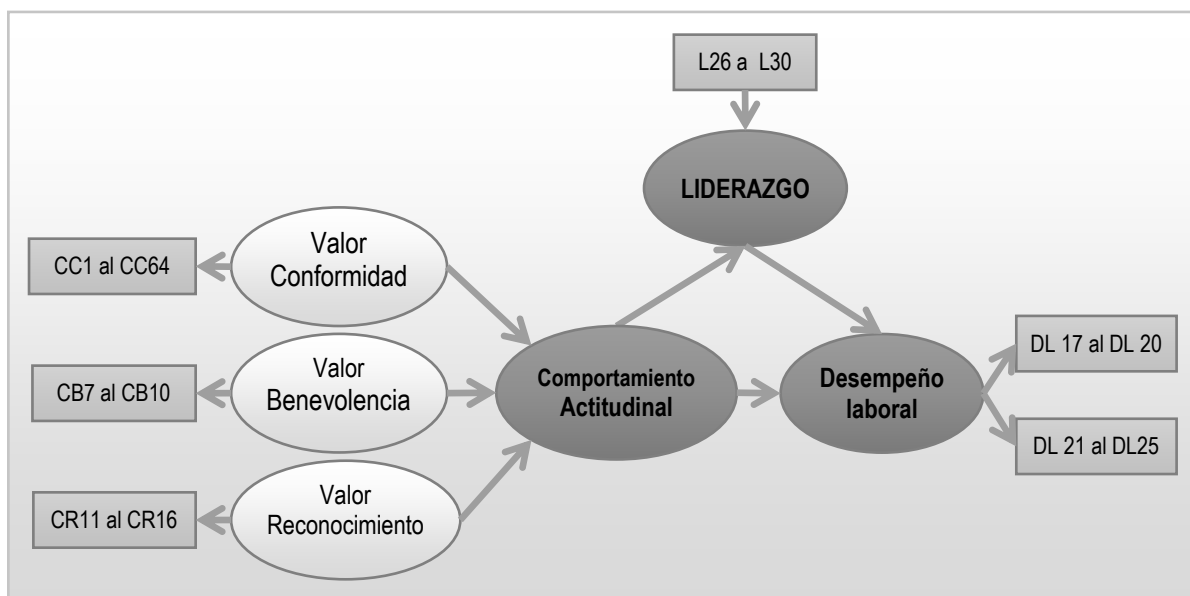


Figura 1. Modelo teórico del constructo del comportamiento actitudinal y el desempeño laboral con efecto mediador de liderazgo del CS-Pachacútec.

Nota: Elaboración propia.

Evaluación del modelo estructural con efecto mediador-CS Pachacútec

Para evaluar el modelo estructural con efecto mediador se utiliza la herramienta del *bootstrapping* con 5000 iteraciones, el que permite comprobar las hipótesis empíricas, cuyos resultados se muestran en la tabla 3. Los resultados reportan el análisis del efecto directo e indirecto del modelo de mediación del liderazgo de la relación del comportamiento actitudinal y la autoevaluación del desempeño laboral de los trabajadores de CS-Pachacútec, donde la hipótesis de trabajo (H1) el beta (β) estandarizado de la relación del comportamiento actitudinal y liderazgo es 0,736, *t* calculado 8,519 y *p*=0,000<0,05; resultados que son muy significativos y permiten aceptar la hipótesis alterna (H1), es decir que existe relación directa y positiva entre el comportamiento actitudinal y el liderazgo. En la H2 el beta (β) estandarizado de la relación del del liderazgo y desempeño laboral es 0,439, *t* calculado 3,057 y *p*=0,002<0,05, resultados que son muy significativos y permiten aceptar la hipótesis alterna (H2), es decir que existe relación directa y positiva entre el liderazgo y el desempeño laboral. En la H3 el beta (β) estandarizado de la relación indirecta del comportamiento actitudinal, liderazgo y desempeño laboral es 0,323, *t* calculado 2,488 y *p* = 0,013 < 0,05, resultados que son significativos y permiten aceptar la hipótesis alterna (H3), es decir que existe relación indirecta y positiva entre el comportamiento actitudinal y el desempeño laboral.

Considerando el análisis estadístico de los resultados expuesto en la tabla 4 se comprueban las hipótesis H1, H2 y H3., además muestra los coeficientes de determinación ($R^2 = 0,5417$) que es el porcentaje de la varianza explicada del constructo exógeno sobre el constructo endógeno y mide el poder de predictivo del modelo. se demuestra que existe una relación positiva significativa entre Comportamiento actitudinal y liderazgo y el constructo exógeno explica en un 54,17% el constructo endógeno y el efecto es moderado (0,439).

Por otro lado, también se evidencia que el liderazgo se relaciona de forma positiva y significativa con el desempeño laboral, y explica el 42,9% de esta y el efecto es moderado. Finalmente, los hallazgos muestran que el liderazgo explica la relación significativa entre comportamiento actitudinal y desempeño laboral, es decir, las acciones del equipo que asume el liderazgo implementados sobre los retos, motivación a cumplir metas y objetivos del Centro de salud, acciones de integración y relación cordial, afectiva entre los trabajadores y con los usuarios de los servicios de salud, influyen positiva y significativa en la relación del comportamiento actitudinal de los trabajadores relacionados con la conformidad de aceptación de normas, reglas y cumplirlos, de benevolencia, atención, amabilidad humana y reconocimiento favorable de los usuarios, retroalimentan su actitud, dichos factores se relacionan con logro del desempeño laboral positivo, que reconocen los propios trabajadores.

Tabla 4. Resultados de efecto directo e indirecto del modelo de mediación del liderazgo comportamiento actitudinal y desempeño laboral.

Hipótesis	Relación	β	SE (DS)	t valor	p valor	Intervalo de confianza 95%		R^2 B al cuadrado	f^2	Decisión
						LI	LS			
Efecto directo										
H1	Relación entre Comportamiento actitudinal y liderazgo	0.736	0.086	8.519	0.000	(0.569)	0.895	0.5417	1.179***	Se acepta H1
H2	Relación entre liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores	0.439	0.144	3.057	0.002	0.206	0.726	0.1927	0.429***	Se acepta H2
Efecto indirecto										
H3	Comportamiento actitudinal liderazgo desempeño laboral de los trabajadores	0.323	0.130	2.488	0.013	0.134	0.623			Se acepta H3

Nota: Elaboración propia.

DISCUSIÓN

Para lograr los objetivos establecidos en la investigación, se utilizó la técnica de PLS método basado en las varianzas⁽¹⁴⁾, de análisis de ecuaciones estructurales, que determina la estimación del modelo de medida (tabla 2) y modelo estructural (tabla 3). El propósito principal es predecir la variable dependiente, que permite calcular los efectos directos e indirectos de las variables independientes. Se tomó la decisión por la técnica del PLS, porque los componentes e indicadores del constructo, no ha sido validado por otros autores además que el tamaño de la muestra es pequeño (40 encuestados), para aplicar esta técnica se ha utilizado el software Smart PLS 3.3⁽¹⁵⁾.

El modelo de medida del constructo se presenta en la tabla 2 de las variables con efecto mediador, donde las cargas factoriales de los indicadores de las variables comportamiento actitudinal, desempeño laboral y liderazgo son superiores a 0,6, la confiabilidad con Alfa de Cronbach y fiabilidad compuesta son superiores a 0,90 y el AVE es 0,613, lo que permite afirmar que el modelo es confiable y fiable, resultados similares a los obtenidos en la investigación “Análisis del estudio de las relaciones causales en el Marketing⁽¹⁶⁾”, se obtuvo consistencia interna de α de *Crombach* superior a 0,7 en todos los casos, logrando fiabilidad compuesta (AVE) mayor a 0,6 de los constructos de las variables reflectivas, siendo estos satisfactorios; igual que los resultados hallados en la investigación “Modelo de ecuaciones estructurales (con estimación PLS) basado en calidad de servicio y lealtad del cliente de las cajas rurales Peruanas⁽¹⁷⁾” en el modelo de medición de las variables las cargas factoriales son mayor a 0,6; la validez convergente superior a 0,5, siendo buenos los resultados.

El objetivo de investigación fue (OG): Establecer el efecto mediador del liderazgo transformacional en la relación del comportamiento actitudinal y desempeño laboral en el personal del CS- Pachacútec -Arequipa 2022; al respecto se han realizados muchos trabajos de investigación similares, como “Liderazgo, equipos y grupos de trabajo su relación con la satisfacción laboral⁽¹⁸⁾”, donde se relacionan el liderazgo, equipos de liderazgo y satisfacción laboral,

donde se demostró relación directa y positiva. Se ha procesado la información y testar las relaciones entre el comportamiento actitudinal y liderazgo y la ruta liderazgo y desempeño laboral, utilizando el método de *bootstrapping* (5000 sub muestras) los resultados se muestran en el gráfico 2 y tabla 3, donde se reporta el análisis del modelo estructural del efecto directo e indirecto del modelo de mediación del liderazgo de la relación del comportamiento actitudinal y del desempeño laboral de los trabajadores⁽¹⁹⁾, donde la hipótesis de trabajo (H1) su beta (β) estandarizado de la relación del comportamiento actitudinal y liderazgo es 0,736 y $p=0,000<0,05$, y para la H2 el beta (β) estandarizado de la relación del del liderazgo y desempeño laboral es 0,439 y $p = 0,002 < 0,05$, resultados que permiten afirmar que existe relación directa y positiva entre las variables de ruta mostrados en el gráfico 2. Así mismo, para la H3, el beta (β) estandarizado de la relación indirecta del comportamiento actitudinal, liderazgo y desempeño laboral es 0,323 y $p = 0,013 < 0,05$ que permiten afirmar que existe relación indirecta y positiva entre el comportamiento actitudinal y el desempeño laboral. Así la tabla 3, también muestra que los coeficientes de determinación (R^2) que es el porcentaje de la varianza explicada del constructo exógeno sobre el constructo endógeno y mide el poder de predictivo del modelo, estos resultados y afirmaciones son similares a los procedimientos aplicados en las investigaciones donde se aplica procedimientos similares y le permite concluir que las Mipymes que realizan actividades de responsabilidad social empresarial (RSE) mejoran sus Responsabilidades empresariales⁽²⁰⁾; también, son coincidentes con la investigación Relaciones Interpersonales y desempeño laboral en los trabajadores del Centro Salud de Morales - 2015, donde concluye que existe asociación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en los trabajadores del CS Morales, esto evidencia confianza entre ellos, cierto nivel de comprensión, cariño y afecto. Respecto el efecto positivo del liderazgo entre las variables comportamiento actitudinal y desempeño laboral, es coincidente con la investigación de revisión de Mendoza y Ortiz, que manifiesta que es evidente el impacto favorable del liderazgo transformacional en las reacciones emocionales y psicológicas de los trabajadores⁽²¹⁾, que mediante estímulo intelectual,

reconocimiento individual, motivación, inspiración, carisma, se producen mejoras en el desempeño de los trabajadores y los líderes de la organización⁽²⁾.

CONCLUSIONES

El modelo de medida del modelo estructural del comportamiento actitudinal y desempeño laboral con efecto mediador del liderazgo, logran cargas factoriales en sus indicadores superiores a 0,654 y en su conjunto la confiabilidad con Alfa de Cronbach y fiabilidad compuesta son superiores a 0,90 y el AVE superior a 0,6, permite afirmar que el modelo es confiable y válido.

En el modelo estructural diseñado, existe una relación positiva significativa entre Comportamiento actitudinal y liderazgo y el constructo exógeno explica en un 54,17% el constructo endógeno y el efecto es moderado ($R^2 = 0,439$). Por otro lado, también se evidencia que el liderazgo se relaciona de

forma positiva y significativa con el desempeño laboral, y explica el 42,90% de esta y el efecto es moderado. Los hallazgos muestran que el liderazgo explica la relación significativa entre comportamiento actitudinal y desempeño laboral.

Existe relación directa positiva del comportamiento actitudinal y el liderazgo donde la (β) estandarizado es 0,736 y el nivel de significancia 0,000, el F2 es 1,179 cuyo efecto es grande, es decir el equipo líder influye positivamente en la actitud de los trabajadores hacia un comportamiento benevolente de conformidad y reconocimiento.

Existe relación directa positiva entre el liderazgo y desempeño laboral donde la (β) estandarizado es 0,439 y el nivel de significancia es 0,002, F2 es 0,429 lo demuestra que el efecto es grande, es decir el liderazgo logra efecto positivo en el desempeño laboral hacia logro de objetivos y metas del Centro de salud.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Vásquez JLI. Relaciones Interpersonales y desempeño laboral en los trabajadores del Centro Salud de Morales, 2015. ; 2015.
- Gastadañui RA. Relaciones interpersonales y desempeño laboral en una Unidad médico legal en Lima. ; 2020.
- Ventosilla MMI. Valores Interpersonal y Rendimiento académico en estudiantes de secundaria en una entidad educativa de Lima metropolitana. ; 2018.
- Ajzen I., Fishbein M. Variables actitudinales y normativas como predictores de conductas específicas. *Revista de personalidad y Psicología Social*. 1973;: p. 41-57.
- Huéscar, Rodríguez-Marín, Cervelló y Moreno-M. Teoría de la Acción Planeada y tasa de ejercicio percibida:Un modelo predictivo en estudiantes adolescentes de educación física. *Anales de Psicología*. 2014; 30 (2): p. 738-744.
- Bass B. Two decades of research and development in transformational leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 1999; 8(1): p. 9-13.
- Lopes FI. Compromiso organizacional con la Universidad en estudiantes de pregrado. ; 2019.
- Méndez. DC. Dimensiones del Desempeño Laboral.; 2017.
- Alles MA. Evaluacion del desempeño; 2005.
- Leyva,O. y Olague J. Modelo de ecuaciones estructurales por el método de mínimos cuadrados parciales (partial least squares-PLS). In Sáenz KyTG. *Método y técnicas cualitativas y cuantitativas aplicables a la investigación en ciencias sociales.*: Tirant Humanidades; 2014.
- Henseler, Ringle, Sinkovics. The use of partial least squares path modeling in international marketing. R,Sinkovics y P. Ghauri Eds, *New Challenger*. 2009;: p. 277-319.
- Mohd S. Una perspectiva de la teoría a la resistencia a la innovación sobre la compra de cosméticos ecológicos. *Revista de venta al por menor y servicios al consumidor*. 2021;: p. 1-12.
- Deqing,T; Junhui; B. Analysis of the Factor Affected Chinese Audience Choice Behavior between Traditional TV and Network Video in PLS-SEM. *Modern Economy*. 2015; 6(7): p. 833-845.
- Sáenz K., Tamez G. Métodos y técnicas cualitativas y cuantitativas aplicables a la investigación en Ciencias Sociales : Comité científico de la editorial TIRANT humanidades; 2014.
- Ringle, C; Wende S., Becker J., Smart PLS 3. Boenningstedt: SmartPLS GmbH. [Online].; 2015. Available from: <http://www.smartpls.com>.
- Salgado,L y Espejel J. Análisis del estudio de las relaciones causales en el Marketing. *Revista Innovar Journal*. 2016; 26 (62): p. 79-94.
- Norabuena C.,Huaman A. y Ramirez E. Modelo de ecuaciones estructurales (con estimación PLS) basado en calidad de servicio y lealtad del cliente de las cajas rurales Peruanas. *Ciencias Administrativas. revista digital FCE-UNLP*. 2021; 9 (18): p. 1-14.

18. Perez, P. y Azzollini S. Liderazgo, equipos y grupos de trabajo su relación con la satisfacción laboral. *Revista de Psicología*. 2013; 31(1): p. 152-169.
19. Joe Hair; G. Tomas M. Hult; Christian M. Ringle; Marko Sarstedt. *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-Sem)*: Sage Publications, Inc; 2017.
20. Hernandez F., Sanchez J.P. Análisis del efecto de la responsabilidad social empresarial en los resultados empresariales de las Micro, Pequeñas y Medianas empresas (Mipymes). *Journal of Globalización, Competitiveness & Governability*. 2016; 10(1): p. 110-123.
21. Mendoza, M y Ortiz C. El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura porganizacional y eficacia de las empresas. *Revista Investigación y Reflexión de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Militar Nueva Granada*. 2006; XIV(1): p. 118 - 134.



INFORMES:
 Celular: 947730191
 Correo electrónico:
 viceinvestigacion@ujcm.edu.pe

latindex
 catálogo
 2.0

Revista CyTD-UJCM

CONVOCATORIA

Se invita a los investigadores de la región y el país, a presentar sus artículos científicos, especiales y de revisión para las ediciones semestrales de la revista CyTD-UJCM

Universidad José Carlos Mariátegui | Nro. S/N APV. Nueva Cuchumbaya
 (Campus San Antonio), Moquegua – Perú

Correspondencia: Dora Amalia Mayta Huiza

Dirección: Escuela de Posgrado, Universidad José Carlos Mariátegui | Nro. S/N APV. Nueva Cuchumbaya (Campus San Antonio), Moquegua – Perú.

Correo electrónico: dmayta@ujcm.edu.pe